



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 003222183055
E-MAIL: bruxelles@uil.it

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data: **20 Aprile 2015**
Protocollo: **110/15**
Servizio: **Sviluppo Sostenibile Salute e Sicurezza**
Bilateralità Cooperazione/Pari Opportunità
Oggetto: **Corsi su Salute e Sicurezza in ottica di genere.**

CIRCOLARE N. 34

- A tutte le strutture UIL

LORO SEDI

Si è concluso, lo scorso 2 aprile, l'ultimo dei tre seminari organizzati dalla Confederazione (Ufficio Salute e Sicurezza Nazionale del Dipartimento Sviluppo Sostenibile e Coordinamento Pari Opportunità) sul tema della salute e sicurezza in ottica di genere.

L'iniziativa, realizzata nell'ambito di un progetto finanziato da Foncoop, ha coinvolto 48 partecipanti individuati, dalle Categorie nazionali e dalle Unioni regionali, tra i/le responsabili di salute e sicurezza e i/le responsabili delle pari opportunità.

Le due giornate di lavoro piene si sono svolte in aula alternando lezioni frontali ed esercitazioni, mentre i partecipanti si sono impegnati anche in un project work realizzato, in autonomia o in gruppo, nei giorni successivi ai tre episodi formativi che si sono svolti a Roma (16-17 febbraio), Napoli (19-20 marzo), Bologna (1-2 aprile).

Il programma ha visto la presenza di sei docenti in grado di offrire un ampio quadro di competenze e diversi punti di vista (tecnico-scientifici, giuridici, relazionali) sui temi connessi alla tutela della salute e sicurezza in ottica di genere, temi tutti iscritti in un concetto di base così ben definito in uno storico documento ancora estremamente attuale: " il lavoro resta un'attività *non eterogenea* nella misura in cui le donne vengono inserite in modelli organizzativi e socio-culturali maschili e affrontano invece condizioni diverse dagli uomini da più punti di vista: non si concentrano negli stessi settori di produzione e anche nello stesso settore hanno differenti compiti, non godono nelle stesse qualifiche delle stesse possibilità di carriera, sono maggiormente soggette a fattori di



precarietà e atipicità di lavoro, devono adattarsi a lay-out di lavoro e spesso a macchine ed attrezzature progettate per l'uomo" (*Gruppo Donne salute e lavoro*, costituito da donne sindacaliste di Cgil Cisl Uil e operatrici dei Servizi di prevenzione della Asl di Milano, aprile 1996).

L'attività formativa da noi svolta è stata particolarmente tempestiva se si considera che dopo anni di silenzio finalmente un'iniziativa è stata assunta a livello istituzionale.

Lo scorso 13 novembre infatti la Conferenza Stato – Regioni e Province autonome adottando il **Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018**, ha individuato gli obiettivi che le Regioni devono trasferire nei Piani regionali di prevenzione da approvare entro il prossimo 31 maggio.

Nell'ambito del macro obiettivo "Prevenire infortuni e malattie professionali" le "Incongruenze organizzative conseguenti a differenze di genere, di nazionalità, di tipologia contrattuale" vengono individuate tra i fattori di rischio cui rivolgere prioritariamente attenzione e che saranno quindi oggetto degli obiettivi di vigilanza dei Servizi delle Asl, che dovranno verificare come il datore di lavoro ne abbia tenuto conto, non solo nel Documento di valutazione dei rischi, ma soprattutto nell'adottare ed attuare le misure di prevenzione.

Già alcune Regioni hanno emanato i loro Piani di prevenzione, in coerenza con il livello nazionale, e gli impegni che via via verranno assunti dalle singole Regioni sembrano assumere un carattere molto vincolante, considerando che i Servizi delle Asl hanno precisi obiettivi di prestazione e di esito da raggiungere.

Ci si chiede, di fronte al configurarsi di una stagione di interventi dell'organo di vigilanza: di quali conoscenze e indicazioni pratiche operative dispongono, a distanza di sei anni, le imprese per operare correttamente garantendo condizioni di tutela adeguate e per non incorrere nelle conseguenze della non applicazione del tutto o della cattiva applicazione della legge?

Il nostro intervento formativo si è mosso proprio in questa direzione; in assenza di strumenti di supporto condivisi tra i diversi soggetti istituzionali competenti in materia (Coordinamento tecnico delle Regioni, Inail, Inail- ricerca, Ministero del Lavoro), abbiamo ritenuto utile fornire indicazioni cui fare riferimento per valutare e gestire i rischi di genere tra questi in particolare abbiamo fatto riferimento a:

- ✓ i cinque passi del processo di valutazione dei rischi in ottica di genere previsti dalla procedura resa disponibile, da oltre dieci anni, dall'Agenzia europea di Bilbao. Si tratta di una procedura

che riconsidera in ottica di genere i passaggi ormai consolidati, nella letteratura e nella pratica, del processo di valutazione dei rischi, evidenziando l'importanza del contributo dei lavoratori e delle lavoratrici ad una valutazione dei rischi attenta a tutte le specificità/diversità presenti in azienda. La sua validità e attualità viene confermata dal fatto che anche l'Inail vi fa riferimento nella sua pubblicazione *La salute e la sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere* (settembre 2011);

- ✓ le più recenti indicazioni operative, altrettanto preziose, elaborate dal gruppo *Donne salute e lavoro* di Milano che ha preliminarmente avviato "una indagine sul campo fondata sul confronto tra delegate, Rls, lavoratrici, costruendo un laboratorio dove far emergere i problemi, favorire lo sviluppo di proposte" e che, dal maggio 2011, ha condotto sei incontri con gruppi di confronto, costituiti da Rls o delegate/i dei settori produttivi della sanità (Rls donne, Rls uomini, lavoratrici), della grande distribuzione (Rls e delegate), dell'assicurazioni e credito (Rls e delegate), dell'industria (Rls e delegate).

L'attività formativa svolta ha riscontrato un grande interesse.

Convinti di aver soddisfatto solo una minima parte della domanda che invece abbiamo raccolto, riteniamo di dover concludere questa nostra esperienza con due ulteriori momenti di approfondimento, i cui contenuti sono il frutto del lavoro di project work svolto dai partecipanti ai corsi di Roma, Napoli e Bologna:

- ✓ elaborazione di un Vademecum per Rls/RIst per la individuazione, valutazione e gestione dei rischi in ottica di genere
- ✓ progettazione di un percorso formativo specificamente rivolto a Rls/RIst.

Vademecum e progettazione del percorso formativo sono in corso di realizzazione, ultimati e condivisi saranno disponibili, ci auguriamo, per un quadro di iniziative che devono poter raggiungere direttamente i rappresentanti che operano nei posti di lavoro.

Fraterni saluti.